

Business Partner office NEWS

法律相談Q&A

— 感染予防のための休業 —

Q： 連日、新型コロナウイルス感染症関連のニュースが続いていますが、発熱等の症状がある従業員を、他の従業員への感染予防のために休業させる場合でも、休業手当の支払いが必要でしょうか？

A： 新型コロナウイルス感染症は 2020 年 2 月 1 日付で**感染症法上の指定感染症**に定められました。労働者の感染が確認された場合は**感染症法に基づき都道府県知事から就業制限や入院の勧告**等が行われ、労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業制限の措置については対象となりません（※今後、**感染事例や発生状況により法令・運用等の変更の可能性があります**）。

このように**法律に基づく就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと**考えられ休業手当を支払う必要はありません。この日の取扱いについては**欠勤や特別休暇のほか、本人の申し出による年次有給休暇等**が考えられます。

一方、新型コロナウイルス感染症かどうか分からない時点で発熱等の症状がある場合は法律による就業制限の対象**外**です。**他の従業員への感染予防のため会社が自主的に判断して休業させると「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し休業手当を支払わなければなりません**。

会社には**従業員が安全で健康に働けるよう配慮する義務**があるとともに、**従業員も安全で健康に働けるよう自身の健康状態を管理**していく必要があります。感染予防のためにする会社の出勤停止命令や従業員の自主的な休業をどう取り扱うか、また対策の一つとして在宅勤務や時差出勤等が可能か、あらためて就業規則をご確認下さい。



最近のニュースから

高齢雇用継続給付 25年度から給付半減

厚生労働省は、賃金が現役時代に比べて大幅に下がった 60～64 歳の高齢者に支払う「高齢雇用継続給付」について、段階的に減らす案をまとめた。65 歳までの継続雇用が完全義務化される 2025 年度から、新たに 60 歳になる人の給付率を半分に減らす。見直しに伴い人件費の増加が見込まれる企業への支援策と合わせ、給付制度の廃止も検討する。

副業の労災 賃金・労働時間を合算へ

厚生労働省は、兼業や副業をする人が勤務中の事故などで働けなくなった場合に、本業の賃金と合算して労災保険を給付すると決定。長時間労働を原因とする労災の認定基準についても、複数の勤め先の労働時間を合算する仕組みに変える。2020 年の通常国会に労災保険法などの改正案を提出し、年度内の施行を目指す。

来年 4 月から雇用保険料率引下げへ

厚生労働省は、2021 年 4 月から一定の条件を満たした場合に雇用保険二事業の保険料率を引き下げて 0.25% とできるように規定を改めることを明らかにした。育児休業給付などの企業の負担を軽減するのが狙い。今年の通常国会で雇用保険法などの改正案を提出する方針。

「要介護認定」、更新認定の上限を見直し

～有効期間最長 48 か月に

厚生労働省は、「要介護認定」の有効期間（最長 36 か月）について、前回の認定時から要介護度に変化がない場合には最長 48 か月に延長する。今後も認定件数の増加が見込まれる一方、認定現場の人員不足が生じていることから、有効期間を延ばして審査の頻度を減らすことがねらい。関連制度を見直し、21 年度にも実施する。